

# Berufsprofile in der IT-Beratung: Ergebnisse einer Auswertung von Anforderungen und Tätigkeiten in Stellenanzeigen

Paul Drews

Veröffentlicht in:  
Multikonferenz Wirtschaftsinformatik 2012  
Tagungsband der MKWI 2012  
Hrsg.: Dirk Christian Mattfeld; Susanne Robra-Bissantz



Braunschweig: Institut für Wirtschaftsinformatik, 2012

# **Berufsprofile in der IT-Beratung: Ergebnisse einer Auswertung von Anforderungen und Tätigkeiten in Stellenanzeigen**

**Paul Drews**

Universität Hamburg, Fachbereich Informatik, 22527 Hamburg,  
E-Mail: [drews@informatik.uni-hamburg.de](mailto:drews@informatik.uni-hamburg.de)

## **Abstract**

Die IT-Beratung ist für Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus Studiengängen wie Wirtschaftsinformatik, Informatik oder Betriebswirtschaftslehre aufgrund guter Berufsaussichten, abwechslungsreicher Tätigkeiten und guter Verdienstmöglichkeiten ein attraktives Arbeitsfeld. Die Weiterentwicklung von Studiengängen an Hochschulen sollte sich auch an den Anforderungen orientieren, die Arbeitgeber später an ihre Bewerberinnen und Bewerber richten. Diese Anforderungen werden – verbunden mit dem jeweiligen Tätigkeitsprofil – in Stellenanzeigen teilweise explizit gemacht. Im Rahmen einer empirischen Studie wurden 174 Stellenanzeigen für IT-Beraterinnen und -Berater ausgewertet. Als Ergebnis werden sieben Berufsprofile und die mit ihnen verbundenen Kompetenzen vorgestellt.

## **1 Einleitung**

Die IT-Beratung ist, wie die Unternehmensberatung im Allgemeinen, ein personalintensives Geschäftsfeld; das Personal ist somit eine Kernressource für die IT-Beratung [1]. In den vergangenen Jahren hat sich die IT-Beratung, wie die Unternehmensberatung insgesamt, als ein für Hochschulabsolventinnen und -absolventen attraktives Arbeitsfeld etabliert [2]. Dies liegt einerseits an der Vielfältigkeit der Aufgaben, die diesem Tätigkeitsfeld zugeordnet werden. Andererseits sind derzeit die Angebote am Arbeitsmarkt zahlreich und die Verdienstmöglichkeiten gut bis sehr gut. Durch die Attraktivität dieses Berufes stellt sich für Hochschulen im Sinne der Employability [3] auch die Frage, wie die späteren Absolventinnen und Absolventen in der Ausbildung optimal auf den Einstieg in die Berufswelt vorbereitet werden können. Die Anforderungen zukünftiger Arbeitgeber können ein wesentlicher Input für die Entwicklung und Weiterentwicklung von Studiengängen sein und Studierende bei der Orientierung für einen Berufseinstieg unterstützen.

In dem vorliegenden Artikel wird der Frage nachgegangen, welche Berufsprofile sich für zukünftige IT-Beraterinnen und -Berater aus den in Stellenanzeigen genannten Tätigkeiten und Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber ableiten lassen. Unter einem Berufsprofil werden

dabei die „Qualifikationen und Kompetenzen, die zur Bewältigung der in den Arbeits- und Geschäftsprozessen anfallenden Aufgaben und Tätigkeiten erforderlich sind,“ [4] verstanden. Zur Beantwortung dieser Fragestellung wurden 174 Stellenanzeigen eines Jobportals ausgewertet und analysiert.

## **2 Material und Methode: Auswertung von 174 Stellenanzeigen mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse**

Für die Ermittlung von Berufsprofilen können verschiedene Datenquellen genutzt und Auswertungsmöglichkeiten angewendet werden. Neben Interviews mit Verantwortlichen in den Personalabteilungen und Fachbereichen der Arbeitgeber ist die systematische Auswertung von Stellenanzeigen eine Methode, um diese Anforderungen zu erheben. Für den vorliegenden Artikel wurde in einem führenden deutschen Jobportal mit dem Suchbegriff „IT-Berater“ nach Stellenausschreibungen gesucht. Die Suchfunktion lieferte zu dieser Anfrage 850 Treffer. Von diesen 850 Treffern wurden die ersten 200 Ergebnisse ausgewählt, um den Aufwand bei der Auswertung zu begrenzen. Die Treffer nach diesen ersten 200 Ergebnissen waren zunehmend weniger passend und beschrieben unter anderem Angebote für Softwareentwickler, Unternehmensberater ohne IT-Bezug oder für Tätigkeiten im IT-Support.

Aus dem Jobportal wurden für die ersten 200 Treffer die Liste aller Einträge sowie die einzelnen Anzeigen im PDF-Format gesichert, um einen konsistenten Datenbestand zu erhalten. Das Ausschreibungsdatum der ausgewählten Stellenanzeigen umfasst den Zeitraum vom 29. August 2011 bis zum 12. September 2011. Sämtliche Stellenanzeigen wurden mit dem ausschreibenden Unternehmen und dem Einsatzort in einer Excel-Tabelle erfasst.

Im Rahmen einer ersten Sichtung, sowie bei den späteren Auswertungsprozessen, wurden Stellenanzeigen aussortiert, die keinen oder nur einen sehr geringen Bezug zur IT-Beratung aufweisen. Dies waren beispielsweise Stellenanzeigen für Assistenzstellen in IT-Beratungsunternehmen, reine Softwareentwicklungsstellen ohne Beratungsanteil, sowie Stellen, deren Hauptaufgabe der telefonische First-Level-Support ist. Ebenso wurden Stellen aussortiert, in denen eine reine fachliche Beratung ohne unmittelbaren IT-Bezug oder eine Vertriebstätigkeit beschrieben wurde. Es verblieben 174 Stellenanzeigen für die weitere Auswertung.

Für die verbleibenden Datensätze wurden zunächst weitere Merkmale erfasst, wie Bundesland, Branche, Ausschreibungsdatum, kundenorientierte vs. Inhouse-Beratung, Unternehmensgröße, Erfahrungslevel. Anschließend wurden die in den Stellenanzeigen genannten Aufgaben und Anforderungen kodiert. Auf diese Weise wurden 931 Kodierungen für Aufgaben mithilfe von 118 unterschiedlichen Codes vorgenommen. Die Kodierung der Anforderungen an die Bewerber umfasst 2888 Kodierungen auf der Grundlage von 740 unterschiedlichen Codes. Die Codes wurden induktiv im Rahmen der Kodierung aus den Daten generiert. Im Anschluss an die Kodierung wurde eine Bereinigung vorgenommen, indem ähnliche Codes zusammengeführt wurden.

Das Vorgehen bei der Auswertung orientiert sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring [5], die quantitative und qualitative Verfahren für die Auswertung großer Materialmengen kombiniert. Die Ergebnisse dieser Auswertung werden im folgenden Abschnitt beschrieben.

### 3 Auswertung der Stellenanzeigen

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der quantitativen Auswertung der Stellenanzeigen vorgestellt. Zunächst werden arbeitgeberspezifische Daten dargestellt, anschließend werden die in den Anzeigen beschriebenen Aufgaben und Tätigkeiten ausgewertet.

#### 3.1 Arbeitgeber, Branche und Einsatzort

Die Stellenanzeigen stammen von 105 unterschiedlichen Firmen. Die in den Anzeigen beschriebene Tätigkeit der IT-Beraterinnen und -Berater kann sich entweder auf spezifische Branchen beziehen oder sie kann bestimmte branchenneutrale Technologien, Vorgehen oder Systeme als Kerngegenstand haben. Etwa 57% der Stellenausschreibungen nannten explizit keine Branche bzw. über das ausschreibende Unternehmen konnte kein eindeutiger Branchenbezug hergestellt werden (siehe Tabelle 1). Unter den branchenspezifischen Ausschreibungen waren die Branchen Banken und Finanzdienstleister (ca. 9%), Automobile und Fahrzeugbau (ca. 6%), sowie Handel und Logistik (ca. 5%) am häufigsten vertreten.

<b>Branche</b>	<b>Anzahl</b>
verschiedene	100
Banken / Finanzdienstleister	16
Automobile / Fahrzeugbau	10
Handel / Logistik	8
Telekommunikation	5
Fashion und Lifestyle	5
Industrie und Handel	4
Öffentliche Verwaltung	3
Versicherungen	3
Einzelhandel	3
Maschinenbau	3
E-Commerce	3
Luftfahrtindustrie	3
Chemische Industrie	2
Gesundheitswesen	2
Nahrungsmittelindustrie	1
Pharmazie / Life-Science	1
Energiewirtschaft / Utilities	1
Medienindustrie	1
Gesamtergebnis	174

**Tabelle 1: Einsatzbranchen der IT-Beraterinnen und -Berater**

IT-Beraterinnen und IT-Berater sind häufig beim Kunden „vor Ort“ im Einsatz. Selbst bei einer Inhouse-Beratungstätigkeit in größeren Unternehmen mit mehreren Standorten sind häufige Reisen erforderlich. Dennoch ist für die Arbeitnehmer interessant, an welchem Standort der Firmensitz bzw. das Büro ist. Größere Unternehmen bieten den Arbeitnehmern häufig auch die Möglichkeit, den Standort auszuwählen.

Von den untersuchten Stellenanzeigen boten etwa 40% den Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit, an unterschiedlichen Standorten tätig zu sein, bzw. stellten heraus, dass sie die meiste Zeit an verschiedenen Standorten eingesetzt werden. Mit Abstand die meisten Arbeitsplätze werden in den Bundesländern Bayern (ca. 16%), Nordrhein-Westfalen (ca. 14%) sowie Baden-Württemberg und Hessen (jeweils ca. 10%) an-geboten.

Bundesland	Anzahl
Baden-Württemberg	18
Bayern	27
Berlin	2
Bremen	2
Deutschsprachiges Ausland (CH, A, Lux)	2
Hamburg	7
Hessen	18
Niedersachsen	1
Nordrhein-Westfalen	24
Rheinland-Pfalz	1
Schleswig-Holstein	3
verschiedene Standorte	69
Gesamtergebnis	174

**Tabelle 2: Arbeitsplatz nach Bundesländern**

### 3.2 Aufgaben in der IT-Beratung

In den 174 ausgewerteten Stellenanzeigen zeigt sich ein breites Spektrum an Aufgaben, die eine IT-Beraterin, bzw. ein IT-Berater, im Unternehmen zu übernehmen hat. Um die Aufgaben auswerten zu können, wurden sie kodiert. Die Codes wurden dabei so gewählt, dass sie möglichst nah an den Texten der Stellenanzeigen liegen. Von den insgesamt 115 verwendeten Codes sind aus Platzgründen in Tabelle 3 nur die Codes aufgeführt, die häufiger als zehn Mal verwendet wurden.

Der Kern der Tätigkeit der IT-Beraterinnen und -Berater wird daraus ersichtlich: Es geht darum, Anforderungen bei den internen oder externen Kunden systematisch zu ermitteln, und, darauf aufbauend, eine Lösungskonzeption zu erarbeiten und dem Kunden gegenüber darzustellen und zu vertreten. Da die Arbeit meist in Projekten stattfindet, werden den IT-Beraterinnen und -Beratern ab einer bestimmten Erfahrungsstufe auch Projektmanagementaufgaben übertragen. Das Geschäftsprozessmanagement, also die Erhebung, Analyse und Optimierung von Geschäftsprozessen, ist dabei eine Methode von zentraler Bedeutung. Ein Teil der Stellenanzeigen beinhaltet Anteile von Softwareentwicklung und Implementierungsarbeiten oder die Anpassung von Standardsoftware (Customizing). In eher operativ und praktisch ausgerichteten Angeboten sind Aufgaben wie Tests, Installation und Inbetriebnahme, Systemintegration sowie First-/Second-/Third-Level-Support vorgesehen. In anderen Aufgabenbeschreibungen sind Themen wie IT-Strategie aufgeführt. Ein spezifisches Profil bilden die Angebote in der IT-Sicherheits-Beratung, zu deren Kernaufgaben die Schwachstellenanalyse, die Entwicklung und Umsetzung von Sicherheitskonzepten, oder die Durchführung von IT-Revisionen und -Audits gehören.

<b>Aufgabe</b>	<b>Anzahl</b>
Lösungskonzeption	101
Anforderungsanalyse	83
Projektmanagement	57
Geschäftsprozessmanagement	51
Softwareentwicklung / Implementierung	38
Schulungen / Workshops	38
Vertriebsunterstützung	38
Einführung / Roll-Out	37
Customizing	35
Dokumentation	28
Tests	27
Installation und Inbetriebnahme	27
Systemintegration	22
Qualitätssicherung	17
Design	16
Second/Third-Level-Support	16
IT-Infrastrukturanalyse	15
IT-Strategie	13
IT-Sicherheit	11
First-Level-Support	11
Ergebnispräsentation	11
Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen	11

**Tabelle 3: Anzahl genannter Aufgaben (Auszug)**

### 3.3 Anforderungen an die Bewerber

In einem zu der Auswertung der Aufgaben analogen Kodierverfahren wurden die betrachteten 174 Stellenanzeigen auch daraufhin untersucht, welche Anforderungen an die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber gestellt werden. Bei dieser Auswertung wurde ein Kompromiss zwischen einer Nähe zu den Formulierungen in den Stellenanzeigen und einer Gruppierung ähnlicher Formulierungen unter einem gemeinsamen Schlagwort gesucht. Die Anzahl von 740 Kodes ist in Relation zu den 2888 genannten Aufgaben relativ hoch. Da vergleichbare Formulierungen zusammengefasst wurden (z. B. Kenntnisse in und Erfahrungen bei der Präsentation von Projektergebnissen), deutet diese große Zahl auf ein heterogenes Anforderungsspektrum hin. Bei der Kodierung wurde keine Unterscheidung zwischen verpflichtenden und wünschenswerten Anforderungen vorgenommen. Wurden mehrere Studiengänge, Programmiersprachen oder SAP-Module explizit genannt, so wurden diese jeweils einzeln kodiert.

Lässt man die in fast allen Ausschreibungen geforderten Deutschkenntnisse außer Acht, so werden Englischkenntnisse am häufigsten gefordert. Sie werden in 117 von 174 Stellenanzeigen explizit erwähnt (ca. 67%). In nur vier Stellenanzeigen wird eine weitere Fremdsprache als Anforderung genannt.

Anforderung	Anzahl
Kommunikationsfähigkeit	92
Reisebereitschaft	84
Teamgeist	71
analytische Fähigkeiten	68
kundenorientiertes Arbeiten	62
Flexibilität	40
Datenbanksysteme	35
Projektmanagement	35
Lösungsorientierung	35
Prozessmanagement	35
konzeptionelle Fähigkeiten	31
Verantwortungsbewusstsein	27
Projekterfahrung	26
sicheres Auftreten	24
SAP	24
Java	23
selbständige Arbeitsweise	23
Engagement	20
Kreativität	18
MS-Office	18
strukturierte Arbeitsweise	17
Präsentationskenntnisse	16
Programmierkenntnisse	16
Initiative	16
Pragmatismus	15

**Tabelle 4: Weitere häufig genannte Anforderungen mit mehr als 15 Erwähnungen**

Fast alle Stellenanzeigen sehen ein Studium als Einstellungsvoraussetzung vor. In 75 Fällen (43%) wird alternativ eine einschlägige Berufsausbildung mit anschließender Berufserfahrung als Voraussetzung genannt. Am häufigsten wird – unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen – ein Studium der Informatik (95) als Anforderung genannt, gefolgt von der Wirtschaftsinformatik (80), der Betriebswirtschaftslehre (40), dem Wirtschaftsingenieurwesen (23), den Ingenieurwissenschaften (16), der Mathematik (15), den diversen Naturwissenschaften (14) und den Wirtschaftswissenschaften (14). Weitere spezifische Studiengänge wie Elektrotechnik (4) oder Maschinenbau (2) werden deutlich seltener genannt. Teilweise werden auch pauschale Kategorien wie ein technisches Studium (12), ein Studium in einem IT-Fach (9) oder generell ein Studium (13) genannt.

Insgesamt 91 Stellenanzeigen fordern Berufserfahrung oder betrachten diese als wünschenswert. In weiteren 15 Anzeigen werden bereits absolvierte Praktika als Anforderung an die Bewerberinnen und Bewerber genannt.

Die verbleibenden Anforderungen decken ein breites Feld ab: Von allgemeinen Berufsfertigkeiten über Persönlichkeitseigenschaften bis hin zu der Kenntnis bestimmter Programmiersprachen, Entwicklungsmethoden oder Standardsoftware-Module. Eine Übersicht über alle Anforderungen, die häufiger als 15-mal erwähnt wurden, ist in Tabelle 4 dargestellt.

## 4 Ergebnisse: Von Aufgaben und Anforderungen zu Berufsprofilen

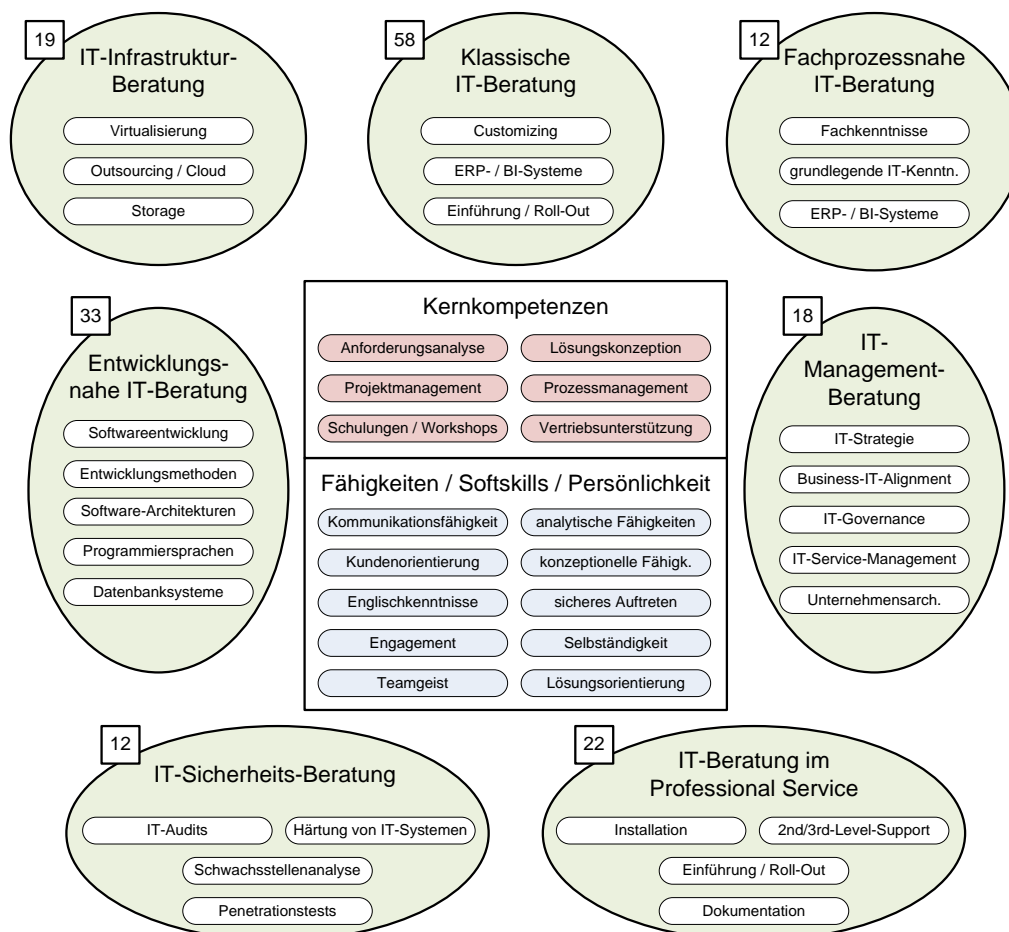
Die qualitative Auswertung der Aufgaben und Anforderungen, die in den Stellenausschreibungen genannt werden, und deren Kombinationen, können zu verschiedenen Berufsprofilen für IT-Beraterinnen und -Berater zusammengeführt werden.

- Die „**klassische IT-Beraterin**“, bzw. der „**klassische IT-Berater**“, ist in der kundenorientierten oder Inhouse-Beratung tätig. Zu den Aufgaben in diesem Profil gehören insbesondere die Anforderungsanalyse, die Lösungskonzeption sowie die Anpassung von Standardsoftware (Customizing). Die IT-Beraterin, bzw. der IT-Berater, ist dabei Expertin oder Experte für ein bestimmtes Produkt oder Modul (z.B. ERP-Systeme, CRM-Systeme, DWH/BI-Systeme) und ist mit den technischen Eigenschaften dieser Systeme vertraut. Ergänzend können kleinere Entwicklungsaufgaben, die über das Customizing hinausgehen, oder die Vertriebsunterstützung hinzukommen.
- Die „**IT-Beraterin in Professional Service**“, bzw. der „**IT-Berater im Professional Service**“, hat gegenüber dem klassischen Typus zusätzliche Aufgaben wie die Installation, die Durchführung von Tests, die Dokumentation, den Second-/Third-Level-Support, das Projektmanagement, oder auch Schulungen. Dieser Typus ist ein „Service-Techniker“ oder „Service-Technikerin“ mit Beratungskompetenz. Dieses Profil ist insbesondere in kleineren Unternehmen bzw. Unternehmenseinheiten zu finden, bei denen die Berater oder Beraterinnen neben dem Vertrieb die Schnittstelle zum Kunden darstellen. Sie arbeiten – soweit vorhanden – mit der internen Entwicklung oder dem externen Softwareanbieter zusammen. Das Aufgabenprofil ist umfangreich und umfasst sehr unterschiedliche Aufgabentypen.
- Der „**entwicklungsnahe IT-Berater**“, bzw. die „**entwicklungsnahe IT-Beraterin**“, hat wesentliche Anteile von Softwareentwicklung in seinem, bzw. ihrem, Aufgabenprofil. Neben der Anforderungsermittlung beim Kunden gehören die Modellierung, die Entwicklung von Lösungskonzepten und -architekturen, das Design, die „tatsächliche“ Programmierung sowie Tests und Dokumentation zu den Kernaufgaben. Schulungen, Einführung und Roll-Out, Projektmanagement und Vertriebsunterstützung können als weitere Aufgaben hinzukommen.
- Der „**IT-Management-Berater**“, bzw. die „**IT-Management-Beraterin**“, berät die Kunden an den Schnittstellen zwischen IT-Abteilung, Geschäftsführung und Fachabteilungen. Zu den Kernaufgaben gehören die Beratung zu den Themen des IT-Managements: der IT-Strategie, der Unternehmensarchitektur, des Business-IT-Alignments, des IT-Servicemanagements, der IT-Bebauungsplanung, des Projektportfoliomanagements und der IT-Governance. Die Ausrichtung dieser Beratung ist eher strategisch-konzeptionell und umfasst nur am Rande die Einführung, bzw. das Customizing, entsprechender Softwaretools (z. B. für das Unternehmensarchitekturmanagement). Im Mittelpunkt steht die Optimierung der IT-Organisation im Unternehmen.
- Die „**Beraterin für IT-Infrastrukturen**“, bzw. der „**Berater für IT-Infrastruktur**“, hat den Fokus auf der Analyse und Optimierung der IT-Infrastruktur des Kunden. Thematisch gehören beispielsweise die Servervirtualisierung, das Desktopmanagement, das Storage-Management oder das Cloud-Computing in dieses Aufgabenprofil. Die Berater und Beraterinnen arbeiten insbesondere mit der IT-Abteilung des Kunden zusammen, um dessen IT-Infrastruktur zu optimieren. Dafür sind häufig tiefergehende Kenntnisse in den entsprechenden Technologien



und Systemen erforderlich, die einen deutlichen Wissens- und Erfahrungsvorsprung gegenüber dem Kunden bedeuten. Auch die Konzeption und Realisierung von Outsourcing-Lösungen gehört zu diesem Aufgabenprofil.

- Ein besonderes Profil ist die „**Beraterin für IT-Sicherheit**“, bzw. der „**Berater für IT-Sicherheit**“. Durch die vielen Berichte und öffentlichen Diskussionen zur IT-Sicherheit der letzten Zeit sind viele Unternehmen daran interessiert, die Sicherheit ihrer Systeme überprüfen und verbessern zu lassen. Gleichzeitig entstehen aus dem Bereich Governance, Risk und Compliance neue Anforderungen an die IT-Beratung. Es gibt folglich zwei unterschiedliche Ausrichtungen innerhalb dieses Profils. Die eine ist eher technisch orientiert und umfasst technische Sicherheitsanalysen, Penetrationstests und die Härtung von Systemen (teilweise auch durch eigene Programmierung). Die andere ist eher prozessorientiert und überprüft im Rahmen von Risikoanalysen, Berechtigungsmanagement und IT-Audits die organisatorische Umsetzung von Sicherheitskonzepten und entwickelt diese weiter.
- Der letzte Typus, die „**fachprozessnahe IT-Beraterin**“, bzw. der „**fachprozessnahe IT-Berater**“, stellt ihre, bzw. seine, technische Kompetenz an der Schnittstelle einer IT-Abteilung, bzw. zu externen Dienstleistern, zu einer Fachabteilung zur Verfügung. Personen in diesen Funktionen sollten sehr gut mit den fachlichen Prozessen vertraut sein und auf deren Grundlage Anforderungen formulieren und Konzepte entwickeln können. Die Anforderungen an das IT-Wissen dieser Beraterinnen und Berater ist eher begrenzt und bezieht sich z. B. auf bestimmte fachliche ERP-Module und deren Anpassung.



**Bild 1: Kernkompetenzen, Fähigkeiten und Berufsprofile in der IT-Beratung**

In Bild 1 sind die Ergebnisse der Auswertung in einer Übersicht grafisch zusammengefasst. Fähigkeiten, erforderliche Kenntnisse und Aufgaben sind in der Abbildung als Rechteck mit abgerundeten Ecken visualisiert. Die Darstellung verdeutlicht, dass es Kernkompetenzen für IT-Beraterinnen und -Berater gibt, die weitgehend unabhängig von den Berufsprofilen sind (oberes Rechteck in der Mitte). Ebenso gibt es Fähigkeiten, Softskills und Eigenschaften der Persönlichkeit, die in vielen Fällen von den Arbeitgebern erwartet werden (unteres Rechteck in der Mitte). Die sieben vorgestellten Berufsprofile (Ovale) verdeutlichen hingegen die Unterschiede, die in Tätigkeiten und den damit verbundenen Anforderungen bestehen. Für jedes Profil ist die Anzahl der ihm zugeordneten Stellenanzeigen angegeben (Quadrat oben links).

Für Studiengänge an Hochschulen sind die Berufsprofile zukünftiger Absolventinnen und Absolventen eine Quelle für die Ausgestaltung der Curricula. Je besser die Studierenden auf ihr zukünftiges Berufsumfeld vorbereitet werden, desto größer ist ihre Employability (Beschäftigungsfähigkeit) [3]. Wenn Studiengänge, die in den hier untersuchten Stellenanzeigen genannt werden, wie beispielsweise Informatik, Wirtschaftsinformatik und Betriebswirtschaftslehre, ihre Studierenden auf die Berufswelt von IT-Beraterinnen und IT-Beratern vorbereiten möchten, können sie sich an diesen Berufsprofilen orientieren. Sie ermöglichen auch eine deutliche Positionierung: Die Ausbildung von entwicklungs-orientierten IT-Beraterinnen und -Beratern erfordert in jedem Fall wesentliche Inhalte zur Softwareentwicklung wie (objektorientierte) Programmiersprachen, Softwareentwicklungsmethoden, Softwarearchitektur und Datenbanksysteme. Anderen Berufsprofilen, wie dem des klassischen IT-Beraters, oder dem der klassischen IT-Beraterin, kann man sich aus zwei Richtungen nähern: Aus der fachlichen Perspektive (z. B. Banken / Finanzdienstleistungen) oder aus der technischen Perspektive (z. B. Design und der Implementierung von Informationssystemen). Unerlässlich ist jedoch ein „Verbindungs-kit“, um an die jeweils andere Seite „anschlussfähig“ zu sein. Dies kann durch Kenntnisse in konkreten ERP-Softwaremodulen, aus der Berufserfahrung oder durch allgemeine Methoden wie Projekt- und Prozessmanagement erreicht werden.

Auch wenn allgemeine Anforderungen, wie Kommunikationsfähigkeit oder analytische Fähigkeiten, einen weiten Raum für diverse Ausgestaltungen der Ausbildungsinhalte geben, sollten die Anforderungen der Arbeitgeber (insbesondere bei einer Beschränkung auf die in Stellenanzeigen veröffentlichten) nicht die alleinige Leitlinie sein. Die Suche nach eher fachfremden Mathematikern, Physikern und Naturwissenschaftlern in den Stellenanzeigen verdeutlicht, dass dem Studium in einigen Fällen auch die Rolle einer grundlegenden Ausbildung zugewiesen wird. Die fachliche Ausbildung im Studium tritt hier in den Hintergrund, ihre Vermittlung übernehmen die Unternehmen im Zweifelsfall offenbar selbst oder sie setzen eine Berufspraxis voraus, in der die erforderlichen fachlichen Kompetenzen erworben wurden. Für die Gestaltung von Studiengängen sind neben den hier diskutierten Kompetenzen auch andere, grundsätzliche Kompetenzen erforderlich, wie beispielsweise der Umgang mit Moden und Trends [6], ein solides theoretisches Fundament [7] und Orientierungswissen über die Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Entwicklungen und dem Einsatz von IT in Unternehmen [8].

## 5 Diskussion und Ausblick

Die Verallgemeinerbarkeit der hier dargestellten Ergebnisse wird durch verschiedene Faktoren begrenzt. Erstens wurden die Stellenanzeigen lediglich aus einem einzigen Jobportal im Rahmen eines begrenzten Zeitintervalls Mitte des Jahres 2011 bezogen. Möglicherweise sind die

Anzeigen bestimmter Firmen oder anderer fachlicher Ausrichtung eher in anderen Portalen zu finden, oder konjunkturelle und saisonale Faktoren können zu Verzerrungen führen. Hier wäre ein Vergleich mit Daten aus anderen Portalen, oder zu anderen Zeitpunkten wünschenswert: Denn der Zeitraum, in dem die Veröffentlichungsdaten liegen, kann zu Verzerrungen führen, wenn beispielsweise die umfangreiche Personalaufstockung eines Unternehmens in einem bestimmten Bereich zu diesem Zeitpunkt stattfindet. In den vorliegenden Daten hat ein einzelnes Beratungsunternehmen 15 Stellen ausgeschrieben, von denen alleine 9 dem Bereich Banken und Finanzdienstleister (mit jeweils graduellen Unterschieden in den Aufgabenbeschreibungen) zuzurechnen sind. Offenbar wird die IT-Beratungssparte für diese Branche dort derzeit massiv ausgebaut.

Zukünftige Untersuchungen könnten sich der hier aufgeworfenen Frage nach den Berufsprofilen von IT-Beraterinnen und Beratern auch methodisch auf anderen Wegen nähern. Stellenanzeigen sind nur eine mögliche Datenquelle, um die Tätigkeiten von IT-Beraterinnen und -Beratern sowie die an sie gestellten Anforderungen zu erfassen. Eine weitere Möglichkeit bilden beispielsweise Interviews mit relevanten Unternehmen. Die in den hier ausgewerteten Stellenanzeigen genannten Firmen bieten sich für eine Folgeuntersuchung als potenzielle Gesprächspartner an. Zur Auswertung einer größeren Anzahl an Stellenanzeigen wären auch andere Auswertungsverfahren, wie Data Mining und andere Information-Retrieval-Verfahren geeignet [9]. Zusätzlich bieten die hier beschriebenen Berufsprofile eine mögliche Grundlage für den Abgleich bestehender Curricula mit den Anforderungen, die sich aus den Stellenanzeigen für IT-Beraterinnen und -Beratern ergeben. Weitere offene Fragen bestehen hinsichtlich der Genese der Profile im Zeitverlauf sowie zu erwartender Veränderungen der Profile durch Trends und Innovationen.

## 6 Literatur

- [1] Nissen, V; Kinne, S (2008): IV- und Strategieberatung: eine Gegenüberstellung. In: Loos, P; Breitner M; Deelmann T (Hrsg.), *IT-Beratung zwischen Wissenschaft und Praxis*. Logos, Berlin.
- [2] Deelmann, T (2007): Beratung, Wissenschaft und Gesellschaft – Interdependenzen und Gegenläufigkeiten. In: Nissen, V (Hrsg.), *Consulting Research – Unternehmensberatung aus wissenschaftlicher Perspektive*. Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden.
- [3] Klaus, H (2009): Employability und Studium. In: Speck, P (Hrsg.), *Employability – Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung – Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen*. Gabler, Wiesbaden.
- [4] Baron, W; Glauner, C; Zweck, A (2009): Neue Berufsprofile – Übersichtsstudie. VDI, Düsseldorf.
- [5] Mayring, P (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Deutscher Studien Verlag, Weinheim.
- [6] Drews, P; Schirmer, I (2011): Kompetenzen für den Umgang mit Moden und Trends: Vorschläge für die universitäre Ausbildung zukünftiger IT-Beraterinnen und -Berater. In: Heiß, H-U; Pepper, P; Schlingloff, H; Schneider, J (Hrsg.), *Informatik 2011*. Gesellschaft für Informatik, Berlin.

- [7] Niehaves, B; Becker, J (2006): Design Science Perspectives on IT-Consulting. In: Lehner, F; Nösekabel, H; Kleinschmidt, P (Hrsg.), *Multikonferenz Wirtschaftsinformatik 2006*. München.
- [8] Rolf, A (2008): *Mikropolis 2010 - Menschen, Computer, Internet in der globalen Gesellschaft*. Metropolis Verlag, Marburg.
- [9] Ziebarth, S; Malzahn, N; Zeini, S; Hoppe, UH (2008): Ein empirischer Zugang zur Ermittlung von Kompetenzprofilen in der Digitalen Wirtschaft. In: Meißner, K; Engelen, M (Hrsg.) *Virtuelle Organisationen und Neue Medien 2008 (GeNeMe 2008)*. TUDpress, Dresden.